

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PENGAWASAN  
DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN NGURAH RAI  
KABUPATEN BADUNG**

**Dewa Putu Meles Arta  
Ni Ketut Lisna Deni Sari**

*Fakultas Ekonomi Universitas Mahasarakswati Denpasar*

**Abstract**

*The aim of the research is to know the influence of motivation and work environment on the performance of The government employees in the Office of Surveillance and Customs and Excise of the Badung regency. Motivation (X1) and the Working Environment (X2) as the independent variable and Performance (Y) as the dependent variable. The sample in this research was 44 employees in the Office of Surveillance and Customs and Excise of the Badung regency. The analysis tool used is multiple linear regression analysis, multiple linear correlation analysis, determination analysis, test analysis f (f-test) and t test analysis (t-test), which in its calculations using Statistical Package of Social Science (SPSS) Version 20:00 for windows. Based on the analysis and discussion can be described as follows unstandardized Coefficients Beta  $X1 = 0.669$  and  $X2 = 0.549$  means that the motivation (X1) is more dominant influence on employee performance (Y) compared with the working environment (X2). From the results of multiple linear correlation analysis obtained correlation coefficient  $R = 0.619$ , which means that the variable motivation and work environment has a positive and strong relationship to the performance variable, meaning that if the motivation and work environment increases, the performance is also increased and vice versa. The results obtained by the analysis of determination coefficient of determination of 38.3%, this indicates that the variation in motivation and work environment can explain the performance of employees*

**Keywords :** *Motivation, Work Environment and Performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan motivasi kerja yang

tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang

dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Penerimaan negara pada KPPBC TMP Ngurah Rai dengan data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

Data Penerimaan Bea Masuk dan Cukai KPPBC TMP Ngurah Rai Tahun 2013

No.	Jenis Penerimaan	Jumlah Penerimaan (Rp.)	Target (Rp.)	Persentase Penerimaan
1	Bea Masuk	61.705.379.963	51.000.000.000	120,99%
2	Cukai	233.950.466.800	181.494.370.000	128,90%

Data tersebut menunjukkan bahwa penerimaan Bea Masuk dan Cukai pada KPPBC TMP Ngurah Rai telah melebihi target yang telah ditetapkan. Pencapaian penerimaan di sektor Bea Masuk sebesar 120,99% dan penerimaan di sektor Cukai sebesar 128,90%.

Keberhasilan KPPBC TMP Ngurah Rai dalam memenuhi target penerimaan tersebut tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil pada KPPBC TMP Ngurah Rai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Hasil kinerja yang baik tidak terlepas dari kemampuan intelektual dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil pada KPPBC TMP Ngurah Rai, namun tujuan dari peningkatan kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik dalam penyelesaian pekerjaan karena masih terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti penyelesaian pelayanan dokumen kepabeaan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal tersebut menyebabkan adanya keluhan dari pengguna jasa tentang lamanya penyelesaian dokumen kepabeaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis

tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung serta yang mana berpengaruh paling dominan.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah : untuk mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor

Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung serta yang mana berpengaruh paling dominan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian dari manajemen sumber daya manusia dimana antara yang satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan namun prinsipnya mempunyai arti yang sama. Menurut Samsudin (2006 : 22), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi p e n d a y a g u n a n , pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Mathis dan Jakson, 2002 : 4). Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu sistem rancangan dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi, sehingga dapat mengoptimalkan tujuan organisasi.

### **Konsep Motivasi**

Menurut Robbins dalam Winardi (2002 : 99) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Nitisemito (2005 : 98) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai suatu usaha atau kegiatan suatu manajer untuk dapat menimbulkan kegiatan, semangat dan gairah kerja dari para kerja atau karyawan – karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak

kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

### **Latar Belakang Pemberian Motivasi**

Menurut Mclelland dalam Sondang (1995:167), ada tiga hal yang melatar belakangi motivasi seseorang :

1. *The Need for Achievement (n-ach)* : Kebutuhan akan Prestasi/ Pencapaian. Kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki n-ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebutuhan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki n-ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan untuk mendapatkan pengakuan dari masyarakat.
2. *The Need for Authority and Power (n-pow)* : Kebutuhan akan Kekuasaan. Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain.
3. *The Need for Affiliation (n-affil)* : Kebutuhan akan Afliasi/ Keanggotaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland mengatakan bahwa kebutuhan yang kuat akan afiliasi akan mencampuri objektivitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

### **Bentuk-Bentuk Motivasi**

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (1999) motivasi atau dorongan kepada karyawan/pegawai untuk

bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu :

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan/pegawai. Imbalan finansial tersebut meliputi gaji, tunjangan dan lain sebagainya.
- b. Motivasi nonfinansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

### **Model – Model Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005 : 148) menyatakan bahwa model- model motivasi terdiri dari 3 (tiga) yaitu :

1. Model Tradisional  
Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerja meningkat adalah dilakukan dengan sistem *insentif* yaitu memberikan *insentif* (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi.
2. Model Hubungan Manusia  
Untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerja meningkat ialah dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
3. Model Sumber Daya Manusia  
Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2001), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari – harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugasnya.

### **Syarat – Syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif**

Seperti telah diuraikan di atas, perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh Instansi / Perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu :

1. Keamanan
2. Kebersihan
3. Ketertiban
4. Keindahan
5. Kekeluargaan

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Kusnadi (2003 : 64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001 : 50) kinerja berarti prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode tertentu berdasarkan atas kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai target yang telah ditentukan.

### **Pengertian Penilaian Kinerja**

Pengukuran kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mengingat dalam kehidupan suatu instansi/perusahaan, setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan



perlakuanyang adil dari pimpinan instansi/ perusahaan yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dari pegawai/karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan instansi/perusahaan. Paling tidak para pegawai/karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan pegawai/karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2001:87) adalah penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan/pegawai. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Samsudin (2006:159) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai/karyawan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan/pegawai itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan/pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi/perusahaan.

### **Standard Penilaian Kinerja**

Saat melakukan penilaian kinerja perlu adanya tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan jabatan atau pekerjaan yang dipercayakan kepada seseorang. Menurut Soedjono (2005) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2001: 51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Quality of Work*, dimana mutu yang dihasilkan yang mencerminkan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian suatu pekerjaan.
2. *Promptness*, merupakan suatu dorongan atau motivasi dalam bekerja yang bisa diberikan oleh seorang pimpinan baik dalam bentuk materi maupun non materi.
3. *Initiative*, yaitu kesadaran dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
4. *Capability*, yaitu kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, serta mampu memecahkan persoalan.
5. *Communication*, yaitu terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, dan pelanggan.

### Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kusnadi (2003 : 64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Motivasi menurut Robbins dalam Winardi (2002 : 99) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja pegawai menurun.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai yang berlokasi di Jalan Airport Ngurah Rai Tuban. Obyek penelitian adalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai,

dengan menggunakan metode *proporsive sampling* maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 orang.

### 4. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Ekonometrik, untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan dan pengaruh variabel satu dengan variabel yang lainnya maka dipergunakan beberapa model yaitu :

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Umar (2005 : 126), analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh variabel predictor atau variabel bebas (yang mempengaruhi) terhadap variabel kriterium atau variabel terikat (yang dipengaruhi).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja (Variabel dependen)
- X1 : Variabel Motivasi (Variabel Independen)
- X2 : Variabel Lingkungan Kerja (Variabel Independen)
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien regresi variabel motivasi
- b2 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

### 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil olahan data tersebut dirangkum dalam tabel berikut :

**Tabel 5.16**  
Konstanta dan Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.946	6.078			-.814	.421		
X1	.669	.206	.398	3.242	.002		.997	1.003
X2	.549	.136	.497	4.040	.000		.997	1.003

a. Dependent Variable: Y

Dari rekapitulasi hasil pengolahan data dengan SPSS pada Lampiran 6 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , akan menjadi  $Y = -4,946 + 0,669X_1 + 0,549X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa :

$a = -4,946$  : artinya jika motivasi dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 4,946%.

$b_1 = 0,669$  : artinya apabila motivasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 1% dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,669%.

$b_2 = 0,549$  : artinya apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 1% dan motivasi tetap, maka kinerja

( $Y$ ) meningkat sebesar 0,549%.

Unstandardized Coefficients Beta  $X_1 = 0,669$  dan  $X_2 = 0,549$  artinya bahwa motivasi ( $X_1$ ) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai dibandingkan dengan lingkungan kerja ( $X_2$ ).

#### Analisis Korelasi Linear Berganda

Korelasi linear berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat Kinerja ( $Y$ ) dengan variabel bebas Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Keeratan hubungan atau kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasinya.

Dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut yang memuat koefisien korelasi dan koefisien korelasi kwadrat sebagai berikut :

**Tabel 5.17**  
**Koefisien Korelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.353	1.93134

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable:  $Y$

Pada tabel di atas diketahui besarnya koefisien korelasi Parson Product Momen  $R = 0,619$ . Koefisien korelasi memiliki tanda positif atau searah. Besarnya koefisien korelasi  $R = 0,619$  berada diantara 0,60 – 0,799. Ini berarti bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ), artinya apabila motivasi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat dan sebaliknya.

#### Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Dari hasil perhitungan pada Lampiran 6 dapat dilihat pada tabel 5.17 di atas terlihat besarnya koefisien  $R^2$  (R-square) = 0,383. Berdasarkan koefisien  $R^2$  (R-square) dihitung besarnya koefisien determinasi ( $D$ ) adalah  $D = R^2 \times 100\%$ . Besarnya  $R^2$  (R-square) sesuai tabel 5.17 di atas = 0,383. Karena besarnya  $R^2 = 0,383$  maka :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,619)^2 \times 100\% \\
 &= 0,383 \times 100\% \\
 &= 38,3\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi sebesar 38,3% hal ini menunjukkan bahwa variasi motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai.

#### Uji F (F-test)

Analisis ini digunakan untuk menguji keberartian korelasi antara dua variabel bebas terhadap suatu variabel terikat secara bersama-sama Dalam pengujian ini digunakan Ftabel =  $F(\alpha, dfn/sdfd)$ . Besarnya  $\alpha$  atau taraf kepercayaan (*level of significant*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar dengan 5%  $dfn$  (*degress of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) =  $k - p = 3 - 1 = 2$ , dan  $dfd$  (*degress of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) =  $n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$ . Sesuai dengan tabel F pada  $F(\alpha, dfn/sdfd)$  untuk  $F(5\% : 2/41)$  adalah = 3,23.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 20.0 pada Lampiran 6 diketahui fhitung adalah = 12,707. maka ternyata nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, dan

Fhitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai parameter Fhitung sebesar 12,707 hal ini berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja.

#### Uji T (t-test)

Uji t digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel motivasi dan Lingkungan Kerja. Dengan uji t dapat diperoleh informasi mengenai variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Sesuai dengan hipotesis alternatif ( $H_i$ ) yang menyatakan " $b_i > 0$ ", maka digunakan uji satu sisi, yaitu sisi kanan dengan  $ttabel = t(\alpha, df)$ . Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) yang digunakan = 5% dan  $df$  (*degrees of freedom* = derajat bebas)  $n - k = 44 - 2 = 42$ , sehingga besarnya  $ttabel = t(\alpha, df)$  yang dicari adalah  $t(5\%, 42)$ . Pada Lampiran 8 tabel nilai kritis distribusi t untuk uji satu sisi besarnya  $t(5\%, 42)$  adalah 2,021. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 20.0 pada Lampiran 6. Dapat disajikan Tabel 5.18 yang menampilkan besarnya thitung untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 5.18**  
Nilai Thitung dan Nilai Signifikansi

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.946	6.078		-.814	.421		
X1	.669	.206	.398	3.242	.002	.997	1.003
X2	.549	.136	.497	4.040	.000	.997	1.003

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 5.18 di atas dapat diketahui besarnya thitung untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah = 3,242, dan besarnya thitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah = 4,040. tampak jelas bahwa : apabila nilai thitung $X_1 = 3,242$  dan  $X_2 = 4,040$  dibandingkan dengan nilai ttabel = 2,021, maka ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel, dan thitung berada pada

daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).



## 7. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan masalah penelitian, tujuan penelitian, hipotesis yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya dan dari hasil pembahasan penelitian dapat dibuat simpulan berikut ini :

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada *Lampiran 6* pada tabel 5.16 diperoleh nilai  $a = -4,946$ , nilai  $b_1 = 0,669$  dan nilai  $b_2 = 0,549$ , maka persamaan regresi linear berganda menjadi  $Y = -4,946 + 0,669X_1 + 0,549X_2$ . Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) yaitu : Nilai  $a$  sebesar  $-4,946$  artinya jika motivasi dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar  $4,946\%$ . Nilai  $b_1 = 0,669$  artinya apabila motivasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar  $1\%$  dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja ( $Y$ ) meningkat sebesar  $0,669\%$ . Nilai  $b_2 = 0,549$  artinya apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar  $1\%$  dan motivasi ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja ( $Y$ ) meningkat sebesar  $0,549\%$ . Unstandardized Coefficients Beta  $X_1 = 0,669$  dan  $X_2 = 0,549$  artinya bahwa motivasi ( $X_1$ ) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dibandingkan dengan lingkungan kerja ( $X_2$ ).
2. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan korelasi, maka koefisien korelasi  $0,619$  yang artinya bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap variabel kinerja, artinya apabila motivasi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat dan sebaliknya.
3. Berdasarkan analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi  $38,3\%$  hal ini menunjukkan bahwa variasi motivasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai.

4. Berdasarkan analisis uji F (F-test), didapat :

Nilai parameter  $F$  hitung sebesar  $12,707$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,23$  hal ini berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung, oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

5. Berdasarkan analisis uji t (t-test), didapat :

Nilai parameter  $t$  hitung untuk variabel motivasi sebesar  $3,242$  dan lingkungan kerja sebesar  $4,040$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,021$  hal ini berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung, oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima.

### Saran

Dari simpulan yang telah dibuat, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Pimpinan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian gaji dan tunjangan yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif, sehingga pegawai dapat lebih bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja dengan lebih baik.
2. Pimpinan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai hendaknya lebih

menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Analisa , Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Disperindag Kota Semarang. *Skripsi*. Sarjana Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Bhuono, Agung Nugroho, 2005, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu. 2000. *Statistik Induktif. Edisi Keempat. Cetakan Kelima*. Yogyakarta : BPFE.
- Gitosudarmo, Indriyo & Agus Mulyono, 1999, *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T.H., 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Cetakan ke 18. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar. *Skripsi*. Sarjana Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja*. Tanada. Malang.
- Mathis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Manulang.M., 2004, *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S, 2001, *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan. 2012. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal DJBC.
- Winardi, J., 2002, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzhal, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian, Sondang, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sudjana, 1996, *Metode Statistik*, Bandung : Tarsito.
- Soeprihanto. J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi I. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. Jurnal Ekonomi Management Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.

- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development*, Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.